

Bienvenue

M. Roland Gits
M. Patrick Namotte

2 soirées (23 et 25/04)	M. Gits	Les relations collectives de travail en Belgique
	M. Lambrechts	L'expérience de Mobistar
1 soirée (30/04)	M. Namotte	Les relations syndicales au jour le jour
1 soirée (02/05)	M. Gits	Les fondamentaux de la négociation sociale
8 soirées (du 07/05 au 06/06)	M. Gits et Namotte	Ateliers pratiques

- Le samedi 26 mai – M. Hosdey
- Les ateliers pratiques
 - jeux de rôles
 - participation active = bonus sur examen
- Examen

- 1 - Contexte historique
- 2 - Développement du système
- 3 - Les autres acteurs
- 4 - Le cadre institutionnel belge
- 5 - Conclusions

La pensée systémique

- relations (réf : systèmes complexes)
 - . système par rapport aux autres systèmes
 - . ensemble d'interactions à l'intérieur d'un système donné
- linéaire -> circulaire
- le tout est plus que la somme des parties

1 - Contexte historique

- 1815 Congrès de Vienne
- 1830
 - « Muette de Portici »
 - indépendance
- 1831 « La constitution belge »
 - < révolution américaine
 - < révolution française

1 - Contexte historique

La constitution belge (1831)

- . égalité des belges dvt la loi
- . liberté individuelle
- . inviolabilité du domicile
- . droit de propriété
- . liberté des cultes et opinions
- . liberté de la presse
- . liberté de réunion et d'association
- . liberté de l'emploi des langues

1 - Contexte historique

Principes institutionnels de base

- . le peuple est souverain
- . constitution = loi fondamentale
- . régime représentatif
- . séparation des pouvoirs

1 - Contexte historique

Evolutions du paysage institutionnel

< 1945

- . divergences communautaires
- . déclin démographique et économique wallon
- . frontière linguistique
- . communautarisation / régionalisation
- . Belgique = Etat fédéral
- . étape suivante ?

1 - Contexte historique

Sphère économique

- < ruralité
- > machinisme / OST
- > salarisation
- > pensée libérale
 - . autonomie du secteur privé
 - . libre concurrence
- > mondialisation
- > seconde guerre mondiale
- ...

1 - Contexte historique

Sphère économique

...

- > conflits idéologiques et communautaires
- > golden sixties
- > européanisation
- > globalisation
- > loi du marché

1 - Contexte historique

La presse – 4^{ème} pouvoir ?

- . caractère institutionnel
- . mythe de l'objectivité
- . presse télévisée
- . presse = influence psychologique et pouvoir réel
- . intervention dans le processus décisionnel
- . rôle de la presse ?

2 - Développement du système

Genèse :

- artisanat

< 18^{ème} siècle

- industrialisation

- concentration industrielle

- migration campagnes > villes

- automatisation / rationalisation

+ concurrence anarchique

+ contrat / livret ouvrier / pas d'association

=> précarité + pénibilité + insalubrité + alcoolisme

2 - Développement du système

Les acteurs :

- les organisations de travailleurs
- les organisations d'employeurs
- l'autorité publique

2 - Développement du système

La grève

- piquets de grève
- lock-out
- requêtes unilatérales

2 - Développement du système

L'émergence des organisations de travailleurs

< 19^{ème} siècle

- misère
- libéralisme
- violence
- suffrage universel
- liberté d'association
- négociation

2 - Développement du système

L'émergence des organisations de travailleurs

corporatisme > associations professionnelles

- corporations

< 15^{ème} siècle

- compagnonnages

- liberté de travail (1791)

- interdiction d'association (ok 1921)

- interdiction de grève

- 1^{ères} organisations = ouvriers qualifiés (1857)

2 - Développement du système

La condition de l'ouvrier :

- le contrat
- le livret ouvrier
 - . fautes
 - . professionnelles
 - . de conduite morale
 - . fin 1883
- analphabétisme, misère, apathie
- salaires très bas / marché du travail déséquilibré
- caisses de secours, mutuelles et coopératives

2 - Développement du système

Les organisations de travailleurs :

- cadre législatif défavorable
- 1^{ers} groupements par ouvriers qualifiés (1857)
 - = syndicats ouvriers de « fabriques »
- ni idéologiques ni politiques
- regroupements par branche d'industrie
 - = centrales
 - => cohésion, masse et discipline
- interprofessionnelles

2 - Développement du système

Les organisations de travailleurs :

- socialiste => FGTB
 - . anticléric
 - . initiative du POB (1898)
- chrétienne => CSC
 - . antisocialiste
 - . initiative de l'Eglise (1891)
 - . système corporatiste = entrepreneurs et travailleurs
- libérale => CGSLB
 - . contre les 2 précédents
 - . à l'initiative du parti libéral (1930)

2 - Développement du système

Caractéristiques du syndicalisme belge :

- la liberté syndicale
 - . en faveur des associations
 - . en faveur des personnes (+ et -)
- « absence » de personnalité juridique
 - . associations de fait
- capacité juridique
 - . fonctionnelle et restreinte
- représentativité
 - . critères quantitatifs et qualitatifs
 - . « accréditation » CSC, FGTB, CGSLB

2 - Développement du système

Typologie du syndicalisme belge :

- contre-pouvoir
 - <> patronat
 - <> gouvernement
- caractère « corporatif »
- taux de syndicalisation élevé
- structuré par branche d'industrie (secteur)
- dispose d'institutions concurrentes mais similaires
- pluralisme clivages idéologiques et philosophiques
- centralisation
- gestionnaire et réformiste
- « partner-ship » avec les pouvoirs publics

2 - Développement du système

Fonctionnement interne du syndicalisme belge :

- les centrales
 - . large autonomie
 - . mandants majoritaires dans les confédérations
- confédérations avec structures régionales
- processus de décision
 - . complexe
 - . « démocratique »
 - . bureaucratisation
 - . contrôle des membres

2 - Développement du système

Financement du syndicalisme belge :

- les cotisations
- les subsides
 - . fonds de sécurité d'existence
 - . chômage
 - . via asbl(s) (formation)

2 - Développement du système

Le syndicalisme belge et ses affiliés :

- relation + instrumentale qu'identificatoire

2 - Développement du système

La FGTB :

- 1898 « Commission syndicale »
- 1937 Confédération Générale du Travail de Belgique
- 1945 FGTB (Fédération Générale du Travail de Belgique)
= fusion d'organisations (dont communistes)
- aujourd'hui :
 - . 7 centrales nationales
 - . 18 régionales interprofessionnelles
 - . 3 interrégionales

2 - Développement du système

Les organes statutaires de la FGTB :

- le Congrès national
- le Comité national
- le Bureau national
- le secrétariat national

2 - Développement du système

La CSC :

- fin 19^{ème} = unions professionnelles (antisocialistes)
- 1904 Secrétariat général des unions professionnelles chrétiennes
- 1912 Confédération générale des syndicats chrétiens de Belgique
- 1923 CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique)
- aujourd'hui
 - . 10 centrales
 - . 20 fédérations régionales
 - . 3 structures régionales

2 - Développement du système

Les organes statutaires de la CSC :

- le Congrès
- le Conseil général
- le Comité national
- le Bureau national
- le Bureau journalier

2 - Développement du système

La CGSLB :

- 1881 dans l'industrie textile
- 1889 Liberale Vakbond (anti marxiste et chrétien)
- 1922 Verbond der liberale vakbonden der beide Vlaanderen
- 1930 Centrale Nationale des syndicats Libéraux
- 1945 CGSLB (Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique)
 - . structure = découpage géographique
 - . 1 centrale (secteurs publics)

2 - Développement du système

Les organes statutaires de la CGSLB :

- l'assemblée générale et le Congrès
- le Conseil général ou le Comité national
- le Comité directeur et le Comité exécutif
- le Bureau

2 - Développement du système

Au niveau international :

- les trois organisations sont membres de la CES
(Confédération Européenne des Syndicats)
- la CSC est membre de la CMT
(Confédération Mondiale du Travail)
- FGTB et CGSLB sont membres de la CISL
(Confédération internationale des syndicats libres)

2 - Développement du système

Doctrine de la FGTB :

- charte de Quaregnon (1884)
- société sans classes
- lutte c/ oligarchie bancaire et monopolistique
- prééminence du facteur travail
- contrôle ouvrier
- alternance progressiste
- impact
 - . des gouvernements de coalition
 - . du front commun

2 - Développement du système

Doctrine de la CSC :

- encyclique « Rerum Novarum » (1891)
- prééminence de la personne humaine
- émanciper la classe ouvrière
- un monde plus humain
- une reconnaissance authentique de l'homme par l'homme
- opposition à la lutte des classes
- démocratie économique
- action + large que le travail

2 - Développement du système

Doctrine de la CGSLB :

- Déclaration des Droits de l'Homme (1948)
- rejet de :
 - . la doctrine marxiste
 - . la doctrine sociale de l'Eglise
- valeurs de référence : liberté, famille, droit de propriété et, en 1975, solidarité
- entente entre le capital et le travail
- une concertation sociale libre
 - . sous tutelle des pouvoirs publics
 - . interprofessionnelle

2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs :

- réaction au mouvement ouvrier
- 1895 une organisation centrale / industrie lourde
- création de groupements par secteurs
- 1913 adhésion au Comité Central Industriel
 - . économie de marché
 - . adaptation à la législation sociale
- 1928 UCM (Union des Classes Moyennes)
- 1946 FIB (Fédération des Industries belges)
- 1957 FNIB (Fédération des Entreprises non industrielles de Belgique)
- 1973 FEB (Fédération des Entreprises de Belgique)

2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs

Définition (essai)

- groupements de personnes
- ayant des intérêts professionnels communs
- dotées d'organes structurés et permanents
- objet
 - = défense des intérêts professionnels communs

2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs

Caractéristiques

- articulées sur la branche d'activité
- pas de pluralisme (exc)
- taux d'affiliation élevé
- champs de compétence
 - . économique
 - . commercial
 - . scientifique et technique
 - . social
- « partner-ship » avec les pouvoirs publics

2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs

- « représentativité »
 - . critères qualitatifs
 - . décision du pouvoir politique
 - statut juridique
 - . asbl pour la plupart
- N.B. : FEB < 2001

2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs

Structure

- entreprises
- affiliation aux fédérations professionnelles
(locales, régionales ou nationales)
- affiliation à FEB
=> affiliés = fédérations professionnelles
- complexité = bureaucratisation

2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs

Fonctionnement

- instance de décision = CA
- comité spécialisé pour les affaires sociales

2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs

Idéologie patronale

- apolitisme proclamé
- liberté d'entreprise
- économie de marché
- profit = progrès social
- valeurs : travail, effort, liberté, innovation
- pas d'interventionnisme étatique
- compétitivité
- rôle de l'entreprise privée (sacralisation)

...

2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs

Idéologie patronale

...

- entreprise citoyenne
- libre concurrence
- pas de réelle solidarité entre membres

N.B. :

- monde patronal n'est pas monolithique
- relations membres/organisations instrumentales
- impact de la régionalisation

2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs

La FEB

- principale organisation d'employeurs
- nationale intersectorielle
- 33 fédérations professionnelles
- ~ unicité
- interlocuteur des syndicats interprofessionnels
- ne représente pas les groupes financiers
- présente au niveau européen / international
- protocole d'accord avec les organisations patronales régionales

2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs

L'UCM

- interprofessionnelle pluraliste
- nationale
- affilié essentiellement les indépendants dont des employeurs
- grande hétérogénéité
- revendique un régime spécifique pour les pme
- ~ corporatisme

2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs

Le VEV

- régionale flamande interprofessionnelle
- associations de fédérations professionnelles et d'entreprises flamandes
- vise à stimuler les intérêts économiques flamands
- services aux membres performants
études, secrétariat social, mutuelle, ...
- différentes sociétés commerciales
- ...

2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs

Le VEV

...

- associé aux chambres de commerce flamandes sous la plate-forme VOKA
- interlocuteur du pouvoir régional flamand
- pour la régionalisation
 - . de la sécurité sociale
 - . des CCT

2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs

L'UWE

- régionale wallonne interprofessionnelle
- affiliation directe et indirecte
- représente l'industrie, le commerce et les services implantés en Wallonie
- interlocuteur du pouvoir régional wallon et de la communauté française
- référence à l'économie sociale de marché
- ne préconise pas la régionalisation des relations collectives de travail

2 - Développement du système

Les organisations d'employeurs

L'UEB

- régionale bruxelloise interprofessionnelle
- affiliation directe
- agit en concertation avec la CCIB
- coordonne son action avec la FEB, le VEV et l'UWE
- représente l'industrie, le commerce et les services implantés en région bruxelloise
- satisfaite du statut de la région

3 – Les autres acteurs

L'entreprise

- sous-système (systémique)
- capital < personne physique ou morale
- entité juridique
- composée d'un ou plusieurs établissements = unités techniques d'exploitation
 - = ~ autonomie économique et sociale
 - => cadre des élections sociales
 - => cadre des relations collectives de travail
 - . CCT et conflits potentiels

3 – Les autres acteurs

L'entreprise

= acteur direct des relations collectives

- comportement fonction

. de facteurs sociaux / politiques / économiques / culturels

. sa propre typologie selon

. type d'activité

. structure financière

. dimension

. localisation

. modèle de gestion et d'autorité

3 – Les autres acteurs

Le(s) travailleur(s)

- concept « TRAVAIL » +/- 200 ans
=> ordre social inverse

- révolution industrielle
=> travail =

- . élément clé du mérite
- . valeur centrale
- . <> loisir
- . facteur d'intégration et de reliance sociale

3 – Les autres acteurs

Le(s) travailleur(s)

- 3 caractéristiques du travail
 - . importance dans les mentalités
 - . rémunéré <> autres
 - . manuel <> intellectuel

3 – Les autres acteurs

Le(s) travailleur(s)

- acteur des relations sociales
- son comportement est influencé par
 - . son niveau de formation
 - . son degré de conscientisation
 - . son degré d'(in)dépendance financière
 - . le type de relation avec le syndicat
- syndicat = lieu de passage quasi obligé

3 – Les autres acteurs

L'autorité publique

- fonction de relais des groupes de pression ?
- a aussi un rôle d'employeur
- bailleur de fonds
- rôle d'encadrement et d'assistance

4 – Le cadre institutionnel

- le cadre formel => orientations
- des variables façonnent le modèle belge
- l'origine du cadre => développement spécifique
- primauté des acteurs

4 – Le cadre institutionnel

Typologie

- multiplicité et incohérence
- clivage entre économique et social
 - . une certaine frontière
 - . social => pouvoir décisionnel
 - . économique => pouvoir consultatif
- absence de régionalisation
- autorité publique absente
- sauf présidence des institutions
 - < ses qualités personnelles

4 – Le cadre institutionnel

Genèse

- la Commission du travail (1886)
 - les conseils de l'industrie et du travail (1887)
 - le Conseil supérieur du travail (1892)
 - le Conseil supérieur du Travail et de la Prévoyance sociale (fin de la 2^{ème} guerre)
 - les conférences nationales du travail (1936-1955)
 - le projet de pacte de solidarité sociale (1944)
 - . régime de sécurité sociale
 - . système belge des relations collectives
- = pierre angulaire de notre système actuel

4 – Le cadre institutionnel

Le Conseil National du Travail

- loi organique de 1952
 - établissement public mais indépendant
 - paritaire et interprofessionnel
 - compétence sociale
 - secteur privé
 - droit d'initiative et compétence consultative
 - conclu des CCT interprofessionnelles (1968)
- => ~ parlement social
- gère les différends entre CP

4 – Le cadre institutionnel

Le Conseil National du Travail

Structure

- bureau exécutif
- commissions spécialisées
- assemblée plénière

4 – Le cadre institutionnel

Les commissions paritaires

Genèse

- première CCT < textile Verviers 1906
 - . reconnaissance du fait syndical
 - . matières sociales = contrat bilatéral
 - . caractère collectif contrat / convention
 - . procédure de conciliation
- liberté d'association 1921
- commission d'étude pour la réduction de la durée du travail dans la sidérurgie 1919
- multiplication et extension à d'autres matières
- simplification de dénomination « commissions paritaires » (1968)

4 – Le cadre institutionnel

Les commissions paritaires

Caractéristiques

- centre de gravité de la concertation sociale (privé)
- véritable chambre professionnelle qui règlemente
 - . les salaires
 - . les conditions de travail
 - . les rapports entre interlocuteurs

4 – Le cadre institutionnel

Les commissions paritaires

Compétence professionnelle

- par branche d'activité
- le champ de compétence est déterminé
 - . par le ministre du SPF ETCS
 - . par les acteurs concernés
 - . s/ base d'aspects socio-économiques
- la CP d'une unité technique d'exploitation se détermine en fonction de l'activité principale

4 – Le cadre institutionnel

Les commissions paritaires

Compétence géographique

- tout le pays
- exception :
 - . sous-commissions paritaires locales autonomes ou non

4 – Le cadre institutionnel

Les commissions paritaires

Compétence vis-à-vis des personnes

- tous les employeurs du secteur
- les employeurs qui ne relèvent pas d'une CP spécifique => CPNAE et CPNAO
- la plupart des CP ont créé
 - . des fonds de sécurité d'existence
 - . des fonds de formation

4 – Le cadre institutionnel

Les commissions paritaires

Création

- création à l'initiative du Roi
- composition
 - . un président, un vice-président et un ou des secrétaires
 - . des représentants patronaux et syndicaux en nombre égal
- le Roi détermine
 - . les organisations représentées et le nombre de mandats
 - . les éventuelles sous-commissions paritaires

4 – Le cadre institutionnel

Les commissions paritaires

Fonctionnement

- mandats de 4 ans renouvelables
- délibération valable
 - . présence de la moitié des membres de chaque organisation
 - . en général, unanimité
 - . CCT = accord des organisations
- mission de conciliation par un comité restreint
- souvent, négociations par un comité officieux

5 - Conclusions

Initialement

- l'ouvrier
 - . pas de protection légale ou sociale
 - . des obligations et aucun droit
- paupérisation de la classe ouvrière

=> formes de solidarité

5 - Conclusions

Initialement

=> lutte pour

- . liberté syndicale
- . droit d'association

=> 3 organisations syndicales

liaison aux 3 grandes familles politiques

- pluralisme
- gestionnaires et réformistes
- groupes de pression

5 - Conclusions

Initialement

Les organisations d'employeurs

- . constitution tardive et en réaction
- . défendre l'économie de marché
- . participer à l'élaboration du droit social

5 - Conclusions

La concertation sociale

- initialement expédient temporaire
- formalisée et structurée par le pacte de solidarité
= pierre angulaire des relations collectives
- reproduit l'inégalité de l'activité économique

5 - Conclusions

Dans le cadre actuel, l'acteur syndical est :

- omniprésent
- représentatif (accrédité)
- incontournable